



## Gute Ausbildung in Europa

### Gemeinsame Ziele des Projekts Unions4VET

Die Berufsorientierung junger Menschen ist auch deren Lebensorientierung und die Berufsbildung gleichzeitig Menschenbildung. Sie ist zentral für gute Arbeit **und** gesellschaftliche Teilhabe. Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung sind wesentlicher Bestandteil der Berufsbildung. Deshalb sind Gewerkschaften ein gleichberechtigter Partner in nationalen und europäischen Berufsbildungsdialogen. Damit verstehen sich die folgenden Überlegungen als Plädoyer für eine ganzheitliche Betrachtung der Bildung, als Appell für einen europäischen Berufsbildungsdialog.

1. Der Auszubildende steht im Mittelpunkt. Es gilt, seine Kompetenzen zu fördern. Nur wer jungen Menschen eine gute Ausbildung, einen anständigen Lohn und gute Karriereperspektiven bietet, wird sie für eine berufliche Ausbildung gewinnen.
2. Bei der Frage der Berufsbildung geht es uns Gewerkschaften in erster Linie um die Verantwortung für die Jugendlichen. Eine Jugendarbeitslosenquote von 22% in Europa bedeutet rund sechs Millionen Einzelschicksale. Hier müssen die Staaten, die Arbeitgeber und die Gewerkschaften gemeinsam aktiv werden. Eine verlorene Generation ist ein Armutszeugnis für Europa.
3. Bildung muss entscheidend dazu beitragen, Demokratie erfahrbar zu machen. Der Standort Europa in der Welt ist nicht nur vom wirtschaftlich-technischen Erfolg, sondern ebenso von der Kontinuität und dem Ausbau der sozial- und rechtstaatlichen Demokratie abhängig.
4. Berufsbildung ist mehr als eine Anpassungsqualifizierung für einen Job. Um heute leben und arbeiten zu können, um eine gute Arbeit zu finden, reicht eine Anlernfertigkeit nicht aus. Gebraucht wird ein Grundgerüst, ein breites Verständnis. Jede berufliche Ausbildung, die zu gesellschaftlicher Entwicklung beitragen soll, ist Teil einer umfassenden Persönlichkeitsbildung.
5. Nur breit angelegte, fundierte Berufsausbildung sichert den Betrieben hoch qualifizierte Fachkräfte und eröffnet den jungen Menschen gute Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Der Lernort Betrieb ist deshalb ein unverzichtbarer Bestandteil der modernen Berufsbildung. Jeder Beruf muss praktisch – in der Wirklichkeit des Arbeitslebens – erlernt werden. Daher ist die Dualität beruflicher Bildung ein grundlegendes Prinzip beruflicher Bildungssysteme.
6. Moderne Berufsbildung vermittelt Berufe und nicht nur das, was an einem einzelnen Arbeits- oder Ausbildungsplatz gebraucht wird. Es vermittelt Inhalte, die über enge Fachkenntnisse hinausgehen. Auszubildende sollen in ihren Berufsbereichen den Überblick haben, Zusammenhänge erkennen und auch weitgehend selbständig gestalten können.



7. Notwendig sind Betriebe, die mit qualifiziertem Personal ausbilden, ein gutes Zusammenspiel zwischen Berufsschulen und Betrieben sowie zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Die Betriebe müssen auch bereit sein, Ausbildungsvergütungen zu bezahlen.
8. Die Berufsschule muss die Verallgemeinerung dessen sicherstellen, was im Unternehmen im Einzelfall vermittelt wurde. Durch die wachsende Spezialisierung vieler Betriebe, durch die immer stärkere Konzentration auf Kernaufgaben, können mehr und mehr Unternehmen nur noch Ausschnitte aus dem Spektrum der Berufsbilder vermitteln.
9. Für die Gewerkschaften sind Auszubildende akzeptierter Teil der Belegschaften. Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen streiten für die Rechte der Auszubildenden. In den Tarifverhandlungen setzen sich die Gewerkschaften ebenfalls für die Auszubildenden ein.
10. Gute Ausbildung in Europa braucht geregelte Instrumente. Dazu zählen die Ausbildungsdauer für das Erlernen eines Berufes, die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule und der rechtliche Status der Auszubildenden. Für die Akzeptanz und Attraktivität moderner Berufsbildungssysteme ist die Einbeziehung von Sozialpartnern, Berufsschulen und Wissenschaft in einen Berufsbildungsdialog unerlässlich.

Mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde das Projekt Unions4VET ins Leben gerufen. Die beteiligten Gewerkschaften werden die berufliche Bildung stärken und sich über Ausbildungswege verständigen. Es geht um angemessene Lernformen, eine breit angelegte Berufsausbildung, einem ganzheitlichen Berufsbildungskonzept unter Beteiligung der Betriebe, der berufsbildenden Schulen und der Hochschulen. Unions4VET fördert den europäischen Berufsbildungsdialog mit den Sozialpartnern und beteiligt sich an bereits bestehenden und geplanten Initiativen. Unions4VET baut Netzwerke auf, entwickelt Pilotprojekte mit den beteiligten Ländern, fördert die Kooperation und qualifiziert Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter zu Berufsbildungsexperten.



## Anlage

### Gute Ausbildung in Europa braucht geregelte Instrumente!

#### Kriterien für die Struktur einer modernen Berufsausbildung

**Ausbildungsdauer für das Erlernen eines Berufes** Für das Erlernen eines Berufes beträgt die mittlere Ausbildungsdauer zwischen drei und vier Jahren. Das Hineinwachsen in einen Beruf geht mit der Aneignung der im Berufsbild ausgewiesenen Qualifikationen und Kompetenzen sowie mit der Entwicklung beruflicher Identität einher.

**Berufsausbildung als Fundament für die Fort- und Weiterbildung** Der technisch-ökonomische Wandel sowie die Prozesse der betrieblichen Organisationsentwicklung erfordern berufsspezifische Formen der Fort- und Weiterbildung. Eine solide berufliche Erstausbildung schafft das dafür notwendige Fundament.

**Lernortkooperation** Die Lernortkooperation, grundlegendes Prinzip der dualen Berufsausbildung, basiert auf der Einsicht, dass man jeden Beruf erlebbar erlernen muss. *Reflektierte Arbeitserfahrung* als eine wesentliche Grundlage beruflichen Lernens und beruflicher Entwicklung setzt eine umfangreiche *betriebliche und systematische Arbeitserfahrung* (Ausbildung) von wenigstens 50 Prozent der Ausbildungszeit voraus. Die Grundlage bildet ein die Lernorte übergreifender Berufsbildungsplan.

**Der rechtliche Status der Auszubildenden** Auszubildende haben im Ausbildungsbetrieb einen vertraglich geregelten Status angehender Fachkräfte. Sie sind daher nicht Schülerinnen und Schüler, die ein Praktikum absolvieren, sondern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die spezifische Regelungen, die die Ausbildung betreffen.

**Kosten-Nutzen Relation der betrieblichen Berufsausbildung** Alle einschlägigen Untersuchungen zu den Ausbildungskosten und zum Ausbildungsnutzen der betrieblichen Berufsausbildung zeigen, dass eine drei- bis vierjährige Ausbildung kostendeckend gestaltet werden kann. *In der Tendenz steigt der Ausbildungsnutzen mit der Zunahme der Ausbildungsqualität.* Die betriebliche Berufsausbildung als Teil der dualen Ausbildung ist daher ein sich selbst finanzierendes System.

#### Steuerung des Berufsbildungssystems

Berufliche Bildungssysteme verfügen über ein *plurales* Steuerungssystem, an dem vor allem die Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsverwaltungen des Staates sowie die Sozialpartner mitwirken.

**Ein einheitliches Regelwerk (Berufsbildungsgesetz)** Die gesamte berufliche Erstausbildung, soweit sie nicht an Hochschulen durchgeführt wird, muss geregelt werden. Es bestimmt alle wichtigen Fragen, die mit Ausbildung zusammen hängen. Das fängt an bei der Ausbildungsvertragsgestaltung, es bestimmt die Bedingungen von Ausbildung, Rechte und Pflichten von Auszubildenden, Rechte und Pflichten der ausbildenden Betriebe und vor allen Dingen regelt es, wie Berufe entstehen.



**Einbeziehen von Sozialpartnern, Berufsschulen und Wissenschaft in den Berufsbildungsdialog:** Eine koordinierte plurale Steuerung der Berufsbildung stellt sicher, dass die Akteure entsprechend ihrer Kompetenzen und Interessen am Berufsbildungsdialog auf nationaler, regionaler/intermediärer und lokaler Ebene beteiligt sind. Dies betrifft vor allem die Fachleute der Sozialpartner, der beruflichen Schulen sowie der Berufsbildungsforschung.

**In den Ordnungsverfahren wird ein Ausgleich zwischen den unterschiedlichsten Interessen der Akteure erzielt** Berufsbilder, Ausbildungsordnungen und Bildungspläne sind Ausdruck empirisch ermittelter Qualifikationsanforderungen sowie normativer Vorgaben, die sich aus den Bildungszielen ergeben. Es wird ein Kompromiss gefunden zwischen dem einzelbetrieblichen Interesse an „passgenauen“ Qualifikationen, dem Brancheninteresse an eher breitbandigen Berufsprofilen und dem Interesse der Individuen an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. In die Ordnungsverfahren fließen die verschiedenen Interessen und die dahinterliegenden politischen Orientierungen ein.